

# **PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA**

**(Studi Pada Karyawan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Al Ikhlas Yogyakarta)**



## **SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Dakwah

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat

Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1

Disusun oleh:

TRI MAIYANA

NIM. 08240036

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Pembimbing 1:

Hj. Early Maghfiroh Innayati, M. Si

NIP. 19741025 199803 2001

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH**

**FAKULTAS DAKWAH**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA**

**YOGYAKARTA**

**2012**



**KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH**

Jl. Masda Adisucipto, Telepon(0274) 515865 fax (0274) 552230 Yogyakarta  
55221

**PENGESAHAN SKRIPSI**  
Nomor: UIN.02/DD/PP.00.9/ 992 /2012

Skripsi/Tugas Akhir Dengan Judul :  
**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA**  
**(Studi Pada Karyawan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Al Ikhlas Yogyakarta**

Yang disiapkan dan disusun oleh :  
Nama : Tri Maiyana  
Nim : 08240036  
Telah dimunaqasyahkan pada : Kamis, 19 Juli 2012  
Dengan nilai monaqasyah : A- (Sembilan Puluh)

**TIM MUNAQASYAH**

Pembimbing

Hj. Early Maghfiroh Innayati, M. Si  
NIP. 19741025 199803 2001

Penguji I

Dra. Hj. Mikhmani, M.M.  
NIP. 19640512 20000 32001

Penguji II

M.Toriq Nurmadiansyah, M. Si.  
NIP. 19690227 2003121 001

Yogyakarta Tanggal 23 Juli 2012  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Fakultas Dakwah  
Dekan





**SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI/ TUGAS AKHIR**

Hal : Persetujuan Skripsi

Lamp : -

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Dakwah

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

*Asslamu 'alaikum wr. wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Tri Maiyana

NIM : 08240036

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Baitul Maal Wa Kerja Karyawan ( BMT) Al Ikhlas Yogyakarta)

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah Jurusan/ Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Ilmu Sosial Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi/ tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 26 Juni 2012

Pembimbing,

  
**Hj. Early Maghfiroh Innayati, M. Si**  
**NIP. 19741025 199803 2001**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tri Maiyana

NIM : 08240036

Jurusan : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul : Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja (studi pada karyawan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Al Ikhlas Yogyakarta) adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan peneliti tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab peneliti.

Yogyakarta, 26 Juni 2012

Yang menyatakan

Tri Maiyana

NIM. 08240036

**PERSEMBAHAN**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

*Skripsi ini kupersembahkan untuk almamaterku Tercinta*

*Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah*

*UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*

## MOTTO

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (٦)  
فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ (٧) وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ (٨)

Artinya: “Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu Telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan Hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.”<sup>1</sup>



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

---

<sup>1</sup> Al-Qur'an Departemen Agama Republik Indonesia, Bandung, CV- J.Art, 2005.

## ABSTRAK

### PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BMT AL IKHLAS YOGYAKARTA

TRI MAIYANA, 08240036 dengan judul skripsi “ Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BMT Al Ikhlas Yogyakarta. Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BMT Al Ikhlas Yogyakarta. Penelitian ini adalah penelitian *field research* yaitu sebuah studi penelitian yang mengambil data autentik secara obyektif atau studi lapangan. Adapun pendekatan yang digunakan adalah *pendekatan kuantitatif*. Yaitu, analisis yang menggunakan model matematika dan model statistik. Hasil analisis disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian.

Metode pengumpulan data pada penelitian adalah menggunakan angket, observasi dan dokumentasi. Dalam penelitian ini digunakan dua variabel yaitu kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi sederhana, koefisien korelasi dan uji t.

Berdasarkan data yang telah dianalisis dapat diketahui bahwa nilai signifikan t hitung kedua variabel dibawah nilai 0,05. Hal ini ada pengaruh yang signifikan antara antara variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BMT Al Ikhlas Yogyakarta.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja hanya memberikan sumbangan efektif sebesar 31,9 sedangkan sisanya sebesar 68,1 dijelaskan oleh faktor-faktor lain diantaranya knowledge, skill, abilities, attitudes dan behaviors

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العالمين اشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له وأشهد أن محمدا عبده ورسوله. اللهم صلِّ و سلم على سيدنا محمد وعلى اله و صحبه أجمعين. أما بعد.

Segala puji dan syukur hanyalah milik Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, taufik, hidayah, serta inayah-Nya. Sholawat dan salam semoga masih tetap tercurah pada suri tauladan Rasulullah Muhammad SAW, keluarga sahabat serta orang-orang yang setia di jalan-Nya. Mudah-mudahan kita termasuk di dalamnya.amin.

Sejarah penulisan skripsi ini adalah sebuah hadiah terindah yang telah dianugerahkan Allah SWT kepada penulis, guna memenuhi salah satu syarat untuk mengakhiri masa studi pada tingkat perguruan tinggi. Mudah-mudahan dapat mendatangkan manfaat bagi penulis khususnya, dan para pembaca pada umumnya, sehingga dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan.

Peneliti menyadari, bahwa untuk mencapai kesempurnaan masih sangat jauh sekali, sebab keterbatasan kemampuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu peneliti menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. H. Musa Asy'ari, selaku Rektor Universitas UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Waryono, M.Ag Selaku Dekan Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.



3. Ibu Siti Fatimah, M.Pd selaku ketua jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Hj, Early Maghfiroh Innayati, M.Si selaku Sekjur Jurusan Manajemen Dakwah dan Dosen pembimbing skripsi yang telah banyak berbagi ilmu dan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, M.M selaku Penasehat Akademik yang telah banyak memberikan bimbingan dan nasehat yang membangun.
6. Ibu Dra. Hj.Mikhriani, M.M dan Bapak Toriq Nurmadiansyah, M.Si, selaku dosen penguji skripsi yang telah banyak memberikan masukan dalam skripsi ini.
7. Murobbi ar-Ruh al-Gali al Maghfurulah Romo K.H, Asyahari Marzuqi dan Ibu Hj, Barokah Nawawi selaku pengasuh Pondok Pesantren Nurul Ummah yang senantiasa kami harapkan ridho dan barokah ilmunya.
8. Pimpinan BMT Al Ikhlas Yogyakarta yang telah memberikan izin penelitian dalam proses pembuatan skripsi.
9. Bapak Trimantoro, selaku kepala bagian Humas BMT Al Ikhlas Yogyakarta yang telah meluangkan waktunya guna memberikan banyak arahan, bimbingan, data-data dan kerjasamanya sehingga penelitian ini dapat terlaksana.
10. Seluruh dosen dan karyawan jurusan Manajemen Dakwah yang selama ini telah memberikan ilmu pengetahuan, wawasan, dan pelayanan dengan baik selama ini.
11. Ayahanda dan Ibunda yang tercinta, yang selalu mendoakan, memberikan kasih sayang serta semangat sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik dengan iringan doa disetiap langkahnya.
12. Kakak- kakakku dan adikku tersayang dan saudara-saudaraku terimakasih yang selalu berharap agar aku sukses dalam menempuh pendidikan S-1 ku, beribu-ribu terima

kasih saya haturkan, karena kalian telah memberikanku semangat dan menjadi warna dalam hidupku.

13. Teman – teman seperjuangan di jurusan Manajemen Dakwah angkatan 2008, terimakasih telah mengisi hari-hariku hingga menjadi lebih berarti dan bermakna, kenangan itu pasti abadi, semoga sukses dan berkah ilmunya.
14. Sahabat-sahabatku yang berada di Ponpes Nurul Ummah, terimakasih atas motivasi kalian, kebersamaan kalian selama diponpes telah memberikan banyak pengetahuan dan pengalaman baru.
15. Serta ucapan terima kasih untuk semua pihak yang telah membantu tersusunnya skripsi ini baik secara moral, material, ataupun do'a yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu di skripsi ini.

Kepada semua pihak tersebut, Semoga Allah SWT senantiasa membalas segala bentuk kebaikan kalian semua, serta mendapat limpahan rahmat dan karuniaNya. Amiin kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT. *Jazakumullah khairan katsiron.*

Yogyakarta, 26 Juni 2012

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Penulis

Tri Maiyana

NIM. 08240036

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENYESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I      PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang Masalah .....	4
C. Rumusan Masalah .....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
E. Tinjauan Pustaka .....	8
F. Landasan Teori.....	9
G. Hipotesis .....	27
H. Metode Penelitian .....	27
I. Kerangka Pemikiran.....	41
J. Sistematika Pembahasan.....	42
<b>BAB II      GAMBARAN UMUM BMT Al Ikhlas Yogyakarta.....</b>	<b>43</b>
A. Sejarah Berdirinya BMT Al Ikhlas Yogyakarta .....	43
B. Visi Misi BMT Al Ikhlas Yogyakarta .....	45
C. Strukur Organisasi BMT Al Ikhlas Yogyakarta.....	46
D. Data Karyawan BMT Al Ikhlas Yogyakarta .....	47
<b>BAB III     HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA BMT</b>	
<b>AI IKHLAS YOGYAKARTA .....</b>	<b>51</b>
<b>A. Uji Validitas dan Reabilitas Penelitian.....</b>	<b>51</b>
1. Variabel Kepuasan Kerja .....	52
a. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	52

b. Uji Reabilitas Kepuasan Kerja.....	54
2. Variabel Produktivitas Kerja.....	54
a. Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja .....	54
a. Uji Reabilitas Produktivitas Kerja .....	56
<b>B. Analisis Dikriptif.....</b>	<b>57</b>
1. Deskriptif Responden.....	57
<b>C. Karakteristik karyawan BMT Al Ikhlas Yogyakarta .....</b>	<b>57</b>
1. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan .....	57
2. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja.....	58
3. Karakteristik responden berdasarkan usia .....	59
4. Karakteristik responden berdasarkan gaji .....	60
<b>D. Deskripsi Variabel Penelitian .....</b>	<b>61</b>
1. Variabel kepuasan kerja.....	61
2. Variabel produktivitas kerja.....	62
<b>E. Analisis Uji Statistik .....</b>	<b>64</b>
1. Uji Asumsi.....	64
a. Uji Normalitas.....	64
b. Uji Linieritas .....	66
c. Uji Hipotesis .....	67
<b>F. Pembahasan Hasil Penelitian.....</b>	<b>70</b>
1. Kepuasan kerja.....	70
2. Produktivitas kerja.....	74
<b>BAB IV PENUTUP.....</b>	<b>79</b>
A. Kesimpulan .....	79
B. Saran-Saran.....	80
C. Kata Penutup.....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>82</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1	: Instrumen Penelitian Variabel Keruasan Kerja.....	33
Tabel I.2	: Instrumen Penelitian Variabel Produktivitas Kerja.....	34
Tabel 1.3	: Intepretasi Koefisien Alpha.....	37
Tabel 3.1	: Analisis Uji Validitas Angket Kepuasan Kerja yang gugur.....	53
Tabel 3.2	: Reability Statistik.....	54
Tabel 3.3	: Uji Validitas Produktivitas Kerja yang gugur.....	55
Tabel 3.4	: Reability Statistik.....	56
Tabel 3.5	: Karakteristik Karyawan berdasarkan Pendidikan.....	57
Tabel 3.6	: Karakteristik Karyawan berdasarkan Masa Kerja.....	58
Tabel 3.7	: Usia Karyawan.....	59
Tabel 3.8	: Karakteristik Karyawan berdasarkan Gaji.....	60
Tabel 3.9	: Kategori Tingkat Kepuasan Kerja.....	59
Tabel 3.10	: Kategori Tingkat Produktivitas Kerja.....	62
Tabel 3.11	: Hasil Uji Normalitas.....	65
Tabel 3.12	: Hasil Uji Liniaritas.....	66

## DAFTAR GAMBAR

Gb. 1	: Kerangka Pemikiran.....	41
Gb. 2	: Struktur Orgnisasi BMT Al Ikhlas Yogyakarta .....	46



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Penegasan Judul

Proposal ini berjudul “Pengaruh Kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Al Ikhlas Yogyakarta”. Untuk menghindari kesalahpahaman judul diatas, maka perlu ditegaskan beberapa istilah penting, yang terdapat pada judul tersebut antara lain :

##### 1. Pengaruh

Pengaruh merupakan daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda ) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.<sup>1</sup> Sedangkan dalam ilmu statistik, pengaruh adalah hubungan antara dua variabel.<sup>2</sup>

Adapun pengertian dari pengaruh dalam penelitian ini adalah hubungan sebab akibat antara variabel kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan di BMT Al Ikhlas Yogyakarta.

##### 2. Kepuasan Kerja

Kepuasan berasal dari kata “puas” yang artinya senang hati (karena tercapai keinginannya).<sup>3</sup> Dalam kamus lain “kepuasan” merupakan perihal yang bersifat puas ; kesenangan ; kelegaan, dan sebagainya.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup>Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Balai Pustaka, 1989), hlm. 664.

<sup>2</sup> Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, ( Jakarta : Raja Grafindo, 2000), hlm. 20.

<sup>3</sup> Yulius S, dkk., *Kamus Baru Bahasa Indonesia*, (Surabaya : Usaha Nasional, 1984), hlm. 192.

<sup>4</sup> Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa , *Opcit*, hlm. 705.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.<sup>5</sup> Adapun yang dimaksud dengan kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah suatu keadaan yang dapat dipengaruhi dan diubah oleh lingkungan kerja.

### 3. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah bentuk peningkatan kemampuan karyawan untuk menghasilkan laba perusahaan, yang dapat diwujudkan melalui pengoptimalan kinerja yang tercermin pada besarnya produksi, kualitas produksi, efektivitas dan efisiensi serta merealisasikan kepuasan kerja karyawan pada tingkat optimal.<sup>6</sup> Menurut Kurt Lewin dari segi psikologi, produktivitas kerja adalah tingkah laku individu di bidang kerja dan tingkah laku tersebut merupakan fungsi dari kepribadian dan lingkungan.<sup>7</sup>

Adapun yang dimaksud produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah pengoptimalan dan pendayagunaan sumber daya manusia berdasarkan kepribadian yang didukung oleh teknologi atau fasilitas yang disediakan di lingkungan pekerjaan.

### 4. Baitul Maal Wa Tamwil ( BMT ) Al Ikhlas

BMT Al Ikhlas adalah suatu lembaga keuangan syariah dengan sistem pengelolaan berdasarkan pada prinsip-prinsip syariah Islam. Ide untuk mendirikan BMT ini muncul setelah adanya pendidikan dan pelatihan (diklat) Manajemen Zakat dan Ekonomi Syariah (MZES)

---

<sup>5</sup> Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), hlm. 202.

<sup>6</sup> Abdul Hamid Mursi, *Sumber Daya Manusia yang Produktif Pendekatan Al Qur'an dan Sains*, terj. Moh. Nurhakim, ( Jakarta : Gema Insani Press, 1997 ), hlm. 45.

<sup>7</sup> Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, ( Jakarta : Rineka Cipta, 2005), hlm. 50-51.



angkatan ketiga yang diadakan oleh Dompot Dhuafa Republika pada awal November 1994 yang dihadiri oleh Sumiyanto. Kepahaman akan sistem syariah dan tuntutan keadaan pada waktu itu membuat beliau mulai berfikir untuk merealisasikan semua ide yang baru sampai pada tahap pemikiran saja.<sup>8</sup>

Melalui pemikiran dan perencanaan yang matang pada tanggal 1 Februari 1995 didirikanlah BMT Al Ikhlas oleh tim Yayasan Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Umat (YP2SU). Tim YP2SU dengan beranggotakan empat orang yaitu Arief Budiman, Eko Novianto, Sumiyanto dan Abdul Aziz inilah yang selanjutnya menjadi pendiri dan pengurus BMT Al Ikhlas.

Jadi yang dimaksud dengan judul “ Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja adalah menyelidiki pengaruh sikap karyawan yang ditimbulkan dari interaksi lingkungan kerja dengan pengoptimalan dan pendayagunaan sumber daya oleh karyawan dalam melakukan kegiatan penyalur dana dan penghimpun dana pada BMT Al Ikhlas Yogyakarta.

---

<sup>8</sup> <http://bmt-alikhlas.blogspot.com/2011/02/sejarah-bmtal-ikhlas.html>, akses pada tanggal 16 Februari 2012.

## B. Latar Belakang Masalah

Perbankan syariah ditinjau dari air telah mendapatkan pijakan kokoh setelah lahirnya Undang – undang Perbankan Nomor 7 Tahun 1992 yang direvisi melalui Undang- undang Nomor 10 tahun 1998, yang dengan tegas mengakui keberadaan dan berfungsinya bank bagi hasil atau bank islam.<sup>9</sup>Adanya bank islam diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap pertumbuhan ekonomi masyarakat melalui pembiayaan-pembiayaan.<sup>10</sup>

Berdirinya bank-bank baru yang bekerja berdasarkan prinsip syariah, menandakan semakin bergairahnya masyarakat untuk kembali keajaran agama. Hal ini terlihat dari munculnya lembaga keuangan seperti perbankan syariah, asuransi dan baitul mal wa tamwil (BMT).<sup>11</sup> Baitul mal wa tamwil merupakan organisasi koperasi yang menfokuskan pada unit-unit usaha kecil, seperti warung-warung dan pedagang kaki lima.<sup>12</sup>

Salah satu lembaga keuangan mikro syariah yang beroperasi di daerah Yogyakarta adalah BMT Al Ikhlas. Sesuai dengan fungsi BMT, usaha BMT Al Ikhlas dibagi menjadi dua yaitu *baitul mal* ( usaha sosial) dan *baitu tamwil* (bisnis). Sebagai lembaga keuangan non bank, tentunya dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari peran sumber daya manusia.

---

<sup>9</sup> Muhammad, *Manajemen Bank Syariah* ( Yogyakarta : UPP AMP YKPN). hlm. 15.

<sup>10</sup> *Ibid.*, hlm 16.

<sup>11</sup> Hertanto Widodo, dkk, *Panduan Praktis Operasional Bitul Mal wa Tamwil (BMT)* (Bandung: Mizan, 1999) hlm. 43.

<sup>12</sup> Mervyn K. Levis, *Perbankan Syariah*, alih bahasa oleh Burhan Wirasubrata (Jakarta: Serambi Ilmu Semesta, 2003), hlm. 27.

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan kekayaan (*asset*) utama bagi setiap perusahaan karena selalu aktif berperan dan menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, keamanan dan keselamatan perlu mendapat pemeliharaan yang maksimal dari pihak manajemen.<sup>13</sup>

Karyawan sangat berpengaruh terhadap adanya kepuasan kerja, kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.<sup>14</sup>Keputusan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh. Orang yang paling tidak merasa puas adalah mereka yang mempunyai keinginan paling, namun mendapat yang paling sedikit. Sedangkan yang paling puas adalah orang yang menginginkan banyak dan mendapatkannya.<sup>15</sup>

Untuk memenuhi permintaan pasar BMT berusaha untuk menjaga produktivitas kerja karyawan. Usaha yang dilakukan BMT agar produktivitas kerja karyawan terus meningkat yaitu dengan menjaga tingkat kepuasan kerja karyawan. Usaha ini dilakukan karena kepuasan kerja merupakan salah satu sikap yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan dalam menjalankan pekerjaan tidak terlepas dari sikap-sikap positif dan negatif karena karyawan memiliki pikiran, perasaan dan keinginan. Sikap-sikap karyawan dapat mempengaruhi dalam pencapaian tujuan suatu

---

<sup>13</sup> Malayu Hasibuan, *Opcit*, hlm. 180.

<sup>14</sup> Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama, (Jakarta: PT. Raja Garfindo Perkasa, 2003), hlm. 248.

<sup>15</sup> Mutiara Sibarani Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ( Jakarta : Ghalia Indonesia, 2002 ), hlm. 129.

perusahaan. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankannya.<sup>16</sup>

Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang sangat penting, mengingat manusialah yang mengelola modal, sumber alam, dan teknologi, sehingga dapat memperoleh keuntungan darinya., Hal ini bermanfaat baik secara mikro maupun makro. Secara mikro misalnya dapat meningkatkan pendapatan yang lebih tinggi, tersedianya kebutuhan masyarakat yang banyak dengan harga yang lebih murah, dapat memperbaiki kondisi kerja, jam kerja, dan lain-lain. Sedangkan secara makro bermanfaat bagi karyawan, yaitu dapat meningkatkan gaji, memperbaiki kondisi kondisi kerja, meningkatkan semangat kerja, menimbulkan rasa aman ditempat kerja dan lain-lain.<sup>17</sup>

Fenomena yang terdapat pada BMT tentang kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu bahwa karyawan merasa puas apabila pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan target yang diinginkan, dengan tercapainya target yang telah tercapai secara tidak langsung maka produktivitas karyawan akan meningkat.<sup>18</sup>

BMT Al Ikhlas telah mengalami perkembangan yang cukup pesat, dan didukung dengan teknologi informasi yang memungkinkan untuk pelayanan online disemua kantor cabang sehingga mitra dapat bertransaksi disemua kantor layanan. Dengan mengutamakan pelayanan prima untuk

---

<sup>16</sup> *Ibid.*, hlm. 202.

<sup>17</sup> Bambang Tri Cahyono, *Modul Management Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: IPWI,1997), hlm. 115.

<sup>18</sup> Hasil observasi di BMT Al Ikhlas Yogyakarta pada tanggal 24 januari 2012.

mitra maka BMT Al Ikhlas akan selalu melangkah kedepan untuk ikut serta memajukan kesejahteraan umat.<sup>19</sup>

Sehubungan dengan hal itu, bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu peneliti merasa tertarik untuk meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang di tuangkan dalam bentuk skripsi dengan judul “ Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di BMT Al Ikhlas Yogyakarta.”

#### **C. Rumusan Masalah**

Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di BMT Al Ikhlas Yogyakarta?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Ingin mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di BMT Al Ikhlas Yogyakarta

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Secara teoritis, bermanfaat bagi pengembangan ilmu manajemen lembaga keuangan islam agar ilmu tersebut selalu berkembang dan diketahui oleh semua pihak .
2. Secara praktis bermanfaat bagi organisasi atau lembaga keuangan lainnya dalam mengembangkan produk perbankan syariah dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

---

<sup>19</sup> [www.blogsport.files.com](http://www.blogsport.files.com) bmt al ikhlas, dikses pada tanggal 24 januari 2012.

## F. Tinjauan Pustaka

Penelitian yang dilakukan oleh Titin Siti Alimah yang berjudul “Pengaruh Pelayanan Karyawan terhadap Kepuasan Nasabah di BMT Hasanah Prambanan Klaten”, kesimpulannya adalah bahwa pelayanan karyawan memberi pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan nasabah, dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara pelayanan karyawan terhadap kepuasan nasabah yang diterima<sup>20</sup>.

Penelitian yang dilakukan Wilda Kholidah yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BRI Syariah Cabang Yogyakarta dan Cirebon”, dalam kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh signifikan pada faktor-faktor motivasi terhadap produktivitas kerja yaitu signifikan pada faktor eksternal dan faktor internal tidak mempengaruhi kepuasan kerja.<sup>21</sup>

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sujudi Ragil Saputra yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta”, bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

---

<sup>20</sup> Titin Siti Alimah, Pengaruh Pelayanan Karyawan Terhadap Kepuasan Nasabah di BMT Hasanah Prambanan Klaten, *Skripsi*, (Tidak Diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga, 2007), hlm. 76.

<sup>21</sup> Wilda Kholidah, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BRI Syariah Cabang Yogyakarta dan Cirebon, *Skripsi* ( tidak diterbitkan ), (Yogyakarta: Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga, 2005), hlm. 81.

karyawan. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara serentak motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.<sup>22</sup>

Dari penelitian di atas yang membedakan dari penelitian peneliti adalah kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

## **G. Kerangka Teori**

### **1. Tinjauan Tentang Kepuasan Kerja**

#### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan adalah perihal yang bersifat puas, kesenangan, kelegaan, dan sebagainya.<sup>23</sup> Kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya.<sup>24</sup>

Menurut Philip Kotler, kepuasan adalah perasaan senang atau kacau seseorang yang muncul setelah membandingkan persepsi atau kesannya terhadap kinerja atau hasil suatu produk dan harapannya.<sup>25</sup>

**Wexley dan Yukl** : mengartikan kepuasan kerja sebagai “the way an employee feels about his or her job”. Artinya bahwa kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak

<sup>22</sup> Sujudi Ragil Saputra, Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta, *Skripsi*, ( Tidak Diterbitkan ), ( Yogyakarta: Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga, 2006), hlm. 87-88.

<sup>23</sup> Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta : Balai Pustaka, 1988 ), hlm. 705.

<sup>24</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 295.

<sup>25</sup> Philip Kotler, *Manajemen Pemasaran* Alih bahasa Hendra Teguh Ronny A. Rusli dan Binyamin Molan, (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 42.

menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya.<sup>26</sup>

Menurut Locke, definisi secara komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif dan evaluatif serta menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.<sup>27</sup>

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja seseorang berbeda-beda sesuai dengan penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

#### **b. Dimensi-dimensi Kepuasan Kerja**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan dimensi-dimensi dalam kepuasan kerja meliputi: gaji, penempatan pekerja sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, kondisi kerja, sikap pimpinan dan kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak dan peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.<sup>28</sup>

##### 1) Gaji

Gaji merupakan wujud riil dari kompensasi. Kompensasi mempunyai pengertian sebagai imbalan jasa atau balas jasa, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Sastrohadiwiryo pada beberapa industri

<sup>26</sup> [http://id.wikipedia.org/wiki/Kepuasan\\_Kerja](http://id.wikipedia.org/wiki/Kepuasan_Kerja) diakses pada tanggal 23 juli 2012

<sup>27</sup> Fred Luthan, *Perilaku Organisasi*, edisi sepuluh, terj. Vivin Andhika dkk, (Yogyakarta: Andi, 2006 ), hlm. 243.

<sup>28</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Opcit.*, hlm. 203.



tekstil di Bandung Barat bahwa kepuasan atas kompensasi yang diterima oleh tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu :<sup>29</sup>

- a) Jumlah yang diterima dan jumlah yang diharapkan
- b) Perbandingan dengan apa yang diterima oleh tenaga kerja yang lain.
- c) Pandangan yang keliru atas kompensasi yang diterima tenaga kerja yang lain.
- d) Besarnya kompensasi intrinsik dan ekstrinsik yang diterimanya untuk pekerjaan yang diberikan kepadanya.

## 2) Penempatan Pekerja sesuai dengan Keahlian

Penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggungjawabnya.<sup>30</sup>

Penempatan pekerja sesuai dengan minat dan keahlian mereka merupakan hal yang penting untuk dilakukan untuk memuaskan karyawan.<sup>31</sup>

## 3) Berat Ringannya Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan pekerjaan yang menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja.<sup>32</sup> Dalam hal ini karakteristik pekerjaan dimaksudkan sebagai berat ringannya suatu pekerjaan yang nantinya akan berdampak pada psikologis pekerja.

<sup>29</sup> Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hlm. 181.

<sup>30</sup> *Ibid*, hlm. 162.

<sup>31</sup> Fred Luthan, *Opic*, hlm. 248.

<sup>32</sup> *Ibid*, hlm. 244.

Menurut Hackman dan Oldham, karakter kerja tertentu menyebabkan keadaan psikologis kritis tersebut semakin terlihat, karyawan akan semakin nyaman dengan dirinya sendiri ketika mereka melakukan kinerja yang baik. Hubungan antara karakter pekerjaan dengan psikologis tersebut, yaitu :<sup>33</sup>

- a) Macam-macam kemampuan, identitas tugas dan signifikansi tugas membawa kepada pengalaman perasaan berarti.
- b) Otonomi menimbulkan perasaan tanggung jawab.
- c) Umpan balik menumbuhkan pengetahuan atas hasil kerja.
- 4) Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang lebih mendukung akan mempengaruhi tingkat kepuasan. Namun bukan hanya kondisi fisik lingkungan kerja saja tetapi juga menciptakan kondisi kerja yang mendukung dengan tidak mendiskriminasikan pekerja. Hal ini akan menimbulkan hubungan positif antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup. Orang yang puas dengan hidup mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka.<sup>34</sup>

- 5) Sikap Pimpinan dan Kepemimpinannya

Kepuasan kerja banyak dipengaruhi sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan partisipatif memberikan kepuasan bagi karyawan karena karyawan dapat memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan.<sup>35</sup>

---

<sup>33</sup> *Ibid*, hlm. 564.

<sup>34</sup> *Ibid*, hlm. 246.

<sup>35</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Opcit*, hlm. 203.

Sikap pimpinan yang peduli pada karyawan dengan memberikan nasihat dan berkomunikasi dengan rekan kerja baik secara personal maupun dalam konteks pekerjaan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.<sup>36</sup>

#### 6) Sifat Pekerjaan Monoton atau Tidak

Salah satu upaya agar pekerjaan tidak membosankan karena pekerjaan yang dilakukan berulang-ulang adalah dengan mendesain pekerjaan agar menarik dan menyenangkan. Namun hal tersebut dilakukan sesuai dengan kemampuan karyawan.<sup>37</sup>

#### 7) Peralatan yang Menunjang Pelaksanaan Pekerjaan

Prinsip yang harus dijadikan pedoman dalam penyediaan fasilitas kerja yang disediakan harus cukup dan sesuai dengan tugas dan fungsi yang harus dilaksanakan, waktu yang tepat dan tempat yang tepat, karena fasilitas akan menunjang proses kelancaran kegiatan perusahaan.<sup>38</sup>

Hasil penelitian Herzberg menyarankan bahwa faktor-faktor seperti kondisi kerja dan gaji harus mencukupi untuk menjaga karyawan agar tetap merasa puas. Namun kondisi kerja yang dan gaji yang lebih dari cukup akan menyebabkan tingkat kepuasan yang tinggi tidak diperlukan. Selain itu, tingkat kepuasan karyawan yang tinggi akan dengan mudah dicapai dengan menawarkan insentif yang lain, seperti tanggung jawab. Jika manajer dapat meningkatkan kepuasan dengan memberi tanggung jawab yang lebih besar

<sup>36</sup> Fred Luthan, *Op cit*, hlm. 245.

<sup>37</sup> *Ibid*, hlm. 248.

<sup>38</sup> Sondang P. Siagian, *Peranan Staf dalam Manajemen*, ( Jakarta: Gunung Agung, 1982), hlm. 50.

kepada karyawan, maka hal itu akan memotivasi karyawan untuk lebih produktif.<sup>39</sup>

Sedangkan menurut Muh As'ad, dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja, adalah :<sup>40</sup>

- 1) Dimensi yang berhubungan dengan kejiwaan yang meliputi: minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.
- 2) Dimensi yang berhubungan gaya interaksi sosial baik antara sesama karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 3) Dimensi yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, waktu istirahat, perlengkapan kerja dan keadaan ruangan.
- 4) Dimensi yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem besarnya gaji, jaminan sosial, macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, dan promosi.

Dari pendapat para ahli mengenai dimensi-dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh hal-hal yang sangat kompleks, hal tersebut tergantung dari motivasi seseorang dan juga dari lingkungan sekitar.

---

<sup>39</sup> <http://www.scribd.com/doc/49573000/6/Teori-Teori-Kepuasan-Kerja> diakses pada tanggal 23juli 2012

<sup>40</sup> Moh. As'ad, *Psikologi Industri*, edisi keempat, ( Yogyakarta: Liberty, 1995), hlm. 115-116.

### c. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja

Menurut Mangkunegara ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, yaitu:<sup>41</sup>

#### 1) Faktor pegawai

Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.

#### 2) Faktor pekerjaan

Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Adapun faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja menurut Sunarto yaitu:<sup>42</sup>

a) Kerja yang secara mental menantang

b) Ganjaran yang pantas

c) Kondisi kerja yang mendukung

d) Rekan kerja yang mendukung

e) Kesesuaian pekerjaan dan kepribadian

f) Ada dalam gen

<sup>41</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2001), hlm. 120.

<sup>42</sup> Sunarto, *Perilaku Organisasi* ( Yogyakarta: AMUS, 2000) hlm, 112.

## 2. Tinjauan Umum tentang Produktivitas Kerja

### a. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Dewan Produktivitas Nasional produktivitas didefinisikan sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.<sup>43</sup>

Menurut Fremont E. Kast dan James E. Rozensweig, mendefinisikan produktivitas sebagai suatu ukuran efisiensi dari proses transformasi organisasi yang mengubah masukan ( *inputs* ) menjadi keluaran ( *outputs* ).<sup>44</sup>

George J. Washinis memberi pendapat bahwa produktivitas mencakup dua konsep dasar yaitu daya guna dan hasil guna. Daya guna menggambarkan tingkat sumber-sumber manusia, dana, dan alam yang diperlukan untuk mengusahakan hasil tertentu, sedangkan hasil guna menggambarkan akibat dan kualitas dan kualitas dari hasil yang diusahakan.<sup>45</sup>

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan sikap untuk selalu melakukan pencapaian usaha yang maksimal yang dengan mengubah masukan menjadi keluaran.

<sup>43</sup> Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi, edisi revisi*, ( Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2004), hlm. 9.

<sup>44</sup> Fremont E. Kast dan James E. Rozensweig, *Organisasi dan Manajemen 2*, edisi keempat, terj. A. Hasymi Ali, ( Jakarta : Bumi Aksara, 1996), hlm. 926.

<sup>45</sup> <http://harisahmad.blogspot.com/2010/05/teori-produktivitas.html> diakses pada tanggal 23 juli 2012

## **b. Pengukuran Produktivitas Kerja**

Peningkatan produktivitas tenaga kerja umumnya terkait dengan penerapan teknologi ilmiah baru. Namun, ide-ide non-teknis juga dapat sangat meningkatkan produktivitas. Adam Smith mulai abad ke-18 nya klasik ekonomi, *The Wealth of Nations*, dengan bab yang disebut "Divisi Tenaga Kerja." Dia menggambarkan 18 langkah perakitan terpisah dalam membuat pin logam tunggal. Dia memperkirakan bahwa satu orang, bekerja sendiri, bisa membuat 20 pin dalam sehari. Dia juga mengamati bahwa 10 orang pada jalur perakitan bisa membuat 48.000 pin dalam satu hari - output pin 4.800 per pekerja per hari. Itu cukup peningkatan produktivitas tenaga kerja. "Peningkatan terbesar dalam kekuatan produktif tenaga kerja, dan sebagian besar keterampilan, ketangkasan, dan penilaian dengan yang mana adalah setiap diarahkan, atau diterapkan, tampaknya telah efek dari pembagian kerja," tulis Smith.<sup>46</sup>

Produktivitas kerja tidak terlepas dari sikap dan motivasi karyawan dalam usahanya meningkatkan kinerja. Dalam hal ini faktor internal yaitu sikap individu dalam bekerja saling berkaitan dengan faktor eksternal yaitu lingkungan organisasi. Menurut Abdul Hamid Mursi, terdapat hal yang mempengaruhi kelaikan produktivitas kerja karyawan yang kemudian dijadikan indikator dalam pengukuran produktivitas kerja, yaitu:<sup>47</sup>

<sup>46</sup><http://translate.google.co.id/translate?hl=id&langpair=en|id&u=http://www.qualityinfo.org/olmis/j/ArticleReader%3Fitemid%3D00007833>, akses pada tanggal 24 Juli 2012.

<sup>47</sup> Abdul Hamid Mursi, *Opcit*, hlm. 76-88.

### 1) Kondisi Organisasi

Menurut R. Steers, yang dimaksud dengan kondisi organisasi adalah pertimbangan-pertimbangan rasional dalam lingkungan kerja yang ditimbulkan oleh pekerjaan-pekerjaan dalam pengorganisasian baik secara emosi maupun bawah sadar yang kemudian berpengaruh pada tingkah laku pekerja.

### 2) Kelelahan yang dipaksakan

Kelelahan dapat mengurangi aktivitas yang akhirnya mengakibatkan ketidakmampuan meneruskan pekerjaan secara maksimal. Kelelahan terbagi menjadi dua, yaitu:

- a) Kelelahan fisik
- b) Kelelahan pikiran.

Jika didorong keinginan yang kuat, seseorang dapat bekerja cukup lama tanpa merasa letih, padahal sebenarnya mereka merasakan kelelahan di saat lain yaitu kelelahan pikiran. Hal itu mereka lakukan karena berkeyakinan bahwa target bekerja merupakan hal yang penting dalam mencapai keberhasilan dan produktivitas.

Dampak dari kelelahan dapat berakibat pada penurunan produktivitas tetapi juga akan menimbulkan kejenuhan dan instabilitas emosi. Penurunan produktivitas dan mutu merupakan dampak dari kelelahan. Hal-hal yang dapat menimbulkan adanya kelelahan dalam diri seseorang adalah :

- a) Waktu



- b) Metode Pelaksanaan kerja
- c) Lingkungan kerja
- d) Kepribadian

### 3) Kejenuhan

Sulit untuk membedakan antara kelelahan dan kejenuhan. Keduanya timbul karena tidak adanya waktu istirahat. Salah satu hal terpenting dalam aspek kejenuhan adalah bahwa pada batas maksimal, kejenuhan bergantung pada persepsi individu pada pekerjaannya.

Menurut E. Fleisman, perasaan jenuh ini berkaitan dengan kecerdasan individu, tingkat keterampilan keahlian, kepandaian, dan usia.

Beberapa dampak dari kejenuhan antara lain :

- a) Stres
- b) Depresi
- c) Malas bekerja
- d) Canggung meneruskan pekerjaan.

### 4) Peristiwa-peristiwa kerja

Peristiwa-peristiwa kerja yang dimaksud adalah situasi-situasi yang tidak terkontrol yang dapat menyebabkan hal-hal yang tidak diinginkan.

### 5) Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja biasanya diakibatkan oleh sebab-sebab yang beragam dan saling berhubungan. Sebab-sebab tersebut diklasifikasikan menjadi dua kelompok, yaitu:

- a) Sebab-sebab intrinsik, antara lain : kondisi tubuh, usia, pengalaman, dan psikologis.
- b) Sebab-sebab ekstrinsik berkaitan dengan lingkungan kerja, antara lain: alat yang digunakan, jenis pekerjaan dan tempat bekerja.

**c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut Gomes Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:<sup>48</sup>

1) *Knowledge*

Konsep pengetahuan lebih berorientasi kepada intelegensi, daya pikir dan penguasaan ilmu serta lebih pada wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan demikian pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan kontribusi kepada seseorang didalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan yang baik dan produktif.<sup>49</sup>

2) *Skills*

Ketrampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekerjaan. Ketrampilan diperoleh dari proses belajar dan berlatih. Ketrampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan

<sup>48</sup> Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ( Yogyakarta, AndiOffsit, 1995) hlm. 159.

<sup>49</sup> Teguh, Ambar & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*( Yogyakarta : Graha Ilmu. 2003. hlm. 200-201.

yang bersifat teknis, dengan ketrampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.<sup>50</sup>

### 3) *Abilities*

Kemampuan berbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang pegawai, Yang termasuk faktor pembentuk kemampuan yaitu pengetahuan dan ketrampilan.<sup>51</sup>

### 4) *Attitudes*

*Attitude* merupakan suatu kebiasaan yang berpolakan. Jika kebiasaan yang berpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja maka akan menguntungkan. Artinya apabila kebiasaan-kebiasaan pegawai adalah baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula. Dapat dicontohkan seorang pegawai mempunyai kebiasaan tepat waktu, disiplin, simple, maka perilaku kerja juga baik, apabila diberi tanggung jawab akan menepati aturan dan kesepakatan.<sup>52</sup>

### 5) *Behaviors*

*Behaviors* sangat erat hubungannya dengan kebiasaan atau perilaku arti yang dimaksud diatas, apabila kebiasaan-kebiasaan yang dimaksudkan pegawai baik pula, maka hal tersebut akan menjamin perilaku pekerja yang baik pula. Demikian perilaku manusia juga akan ditentukan kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai

---

<sup>50</sup> *Ibid*, hlm 200.

<sup>51</sup> *Ibid*, hlm 200.

<sup>52</sup> *Ibid*, hlm 201.

tersebut, sehingga dapat mendukung kerja yang efektif, dengan kondisi pegawai tersebut maka produktivitas dapat dipastikan dapat terwujud.<sup>53</sup>

Menurut Maulana Mauled faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, adalah :<sup>54</sup>

- a) Faktor individu meliputi: kecakapan, karakteristik, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan pengalaman.
- b) Faktor situasional meliputi: metode kerja dan kondisi kerja.
- c) Faktor Sosial dan Organisasi meliputi: jenis latihan, pengawasan, sistem gaji dan lingkungan kerja.

Sedangkan menurut Muchdarsyah Sinungan, produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dibagi dalam dua kelompok, yaitu :<sup>55</sup>

- 1) Kelompok pertama meliputi:
  - a) Tingkat keahlian dan tingkat pendidikan
  - b) Jenis, tehnik dan hasil produksi
  - c) Kondisi kerja
  - d) Kesehatan, kemampuan fisik dan mental
- 2) Kelompok kedua meliputi:
  - a) Sikap terhadap tugas, teman sejawat dan pengawas
  - b) Keanekaragaman tugas
  - c) Sistem insetif (sistem upah dan bonus)

---

<sup>53</sup> *Ibid*, hlm 201.

<sup>54</sup> Mulyono Mauled, *Penerapan Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1993), hlm. 27.

<sup>55</sup> Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1995), hlm. 12.

- d) Kepuasan kerja
- e) Keamanan kerja
- f) Kepastian pekerjaan
- g) Perspektif dari ambisi dan promosi

Dari teori di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja berasal dari faktor internal yaitu faktor yang berasal dari individu itu sendiri secara fisik, maupun psikologis. Kepuasan kerja termasuk di dalam faktor internal karena kepuasan kerja muncul dari dalam diri individu yaitu berupa perasaan puas ( psikologis ) dalam bekerja. Selain faktor internal produktivitas kerja tidak terlepas dari faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari lingkungan lingkungan kerja yang baik yang menyangkut kesejahteraan pekerja yang tercermin dalam sistem pemberian gaji dan keamanan dalam bekerja.

### **3. Tinjauan Umum tentang Lembaga Keuangan Islam**

#### **a. Pengertian Lembaga Keuangan Islam**

Lembaga Keuangan Islam atau yang lebih populer disebut Lembaga Keuangan Syari'ah adalah sebuah lembaga keuangan yang prinsip operasinya berdasarkan pada prinsip-prinsip syari'ah Islamiah. Dalam operasionalnya lembaga keuangan Islam harus menghindari dari riba, gharar dan maisir.<sup>56</sup>

---

<sup>56</sup> <http://www.scribd.com/doc/23359367/Lembaga-Keuangan-Islam-Lingkup>, akses pada tanggal 14 Februari 2012.

### 3) Undang-undang tentang Lembaga Keuangan Islam

Dikeluarkan Undang-undang No. 7 tahun tentang Perbankan, membukaa peluang dibukanya lembaga keuangan yang dioperasikan berdasarkan pada prinsip-prinsip Syariah. Bermodalkan peluang yang diberikan undang-undang tersebut, telah berdiri lembaga-lembaga keuangan Syariah, yaitu sebuah bank umum( Bank Muamalat Indonesia), 52 Bank Perkreditan Rakyat (BPRS), 1300 Baitul Maal Wattamwil (BMT), sebuah Reksadana Syariah (PT. Dnareksa) dan sebuah Multifinance (BNI –Faisal Islamic Finance). Meskipun secara kuantitatif volume usaha lembaga keuangan secara nasional, namun gaungnya telah terdengar hampir merata dikalangan ummat Islam di Indonesia saat ini. Kemudian pemerintah menyempurnakan UU No. 7/ 1992 dengan mengeluarkan UU No. 10 tahun 1998. UU No. 10 ini memberikan peluang yang seluas-luasnya bagi berdirinya lembaga keuangan Islam.<sup>57</sup>

### 4) Baitul Maal Wa Tamwil (BMT Al Ikhlas)

BMT Al Ikhlas adalah suatu lembaga keuangan syariah dengan sistem pengelolaan berdasarkan pada prinsip-prinsip syariah Islam. Ide untuk mendirikan BMT ini muncul setelah adanya pendidikan dan pelatihan (diklat) Manajemen Zakat dan Ekonomi Syariah (MZES) angkatan ketiga yang diadakan oleh Dompot Dhuafa Republika pada awal November 1994 yang dihadiri oleh Sumiyanto. Kepahaman akan sistem syariah dan tuntutan

---

<sup>57</sup> *Ibid*, diakses pada tanggal 14 februari 2012.

keadaan pada waktu itu membuat beliau mulai berfikir untuk merealisasikan semua ide yang baru sampai pada tahap pemikiran saja.<sup>58</sup>

Melalui pemikiran dan perencanaan yang matang pada tanggal 1 Februari 1995 didirikanlah BMT Al Ikhlas oleh tim Yayasan Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Umat (YP2SU). Tim YP2SU dengan beranggotakan empat orang yaitu Arief Budiman, Eko Novianto, Sumiyanto dan Abdul Aziz inilah yang selanjutnya menjadi pendiri dan pengurus BMT Al Ikhlas.

#### 4. Hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Upaya peningkatan produktivitas dapat dilakukan dengan memanfaatkan kemajuan teknologi. Namun hal itu tidak terlepas dari sumber daya manusia sebagai penggerak dan pengelola perusahaan.<sup>59</sup>

Dalam teori pengharapan karyawan diberikan motivasi untuk mengerahkan usahanya bila ia berharap usahanya akan menghantarkan ke suatu penilaian kinerja yang baik dan akan mendorong penghargaan (*reward*) organisasional. Jenis penghargaan yang diberikan kepada karyawan dapat bervariasi secara luas.<sup>60</sup>

Bagi perusahaan apabila harapannya terpenuhi karyawan akan diberi penghargaan. Sedangkan kepuasan kerja akan muncul dalam diri karyawan jika harapannya terpenuhi. Dengan terpenuhinya kepuasan kerja akan

<sup>58</sup> <http://bmt-alikhlas.blogspot.com/2011/02/sejarah-bmtal-ikhlas.html>, akses pada tanggal 16 Februari 2012.

<sup>59</sup> Freemont E. Kast dan James E. Rozensweig, *Opcit*, hlm. 926.

<sup>60</sup> A. Usmara, *Motivasi Kerja Proses dan Praktik*, (Yogyakarta: Amara Books, 2007), hlm. 51.

menghasilkan kinerja yang tinggi.<sup>61</sup> Hal yang paling penting mengenai kepuasan kerja adalah keyakinan yang kuat bahwa “ Karyawan yang Bahagia adalah Karyawan yang Produktif.”<sup>62</sup>

Kepuasan kerja mempunyai peranan yang penting yaitu orang akan melaksanakan pekerjaan dengan baik jika tujuan-tujuannya ditentukan secara spesifik menantang dan menarik. Orang memerlukan umpan balik untuk menunjukkan kinerja yang tinggi. Seseorang akan merasa puas apabila pekerjaan memberikan apa yang mereka inginkan dan mereka akan bekerja secara efektif dengan dasar bahwa kinerja yang efektif dapat mengarahkan pada pencapaian apa yang mereka inginkan.<sup>63</sup>

Menurut Muchdarsyah Sinungan, kepuasan kerja sebagai salah satu unsur syarat bagi produktivitas perseorangan yang tinggi. Dalam hal ini peningkatan produktivitas manusia terletak pada kemampuan individu dan sikap individu.<sup>64</sup>

Menurut James K. Harter yang dikutip oleh Fred Luthan, bahwa kontroversi kepuasan kerja dan kinerja telah muncul sejak lama, namun dalam meta analisis terbaru menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan dengan kinerja berupa produktivitas kerja.<sup>65</sup>

---

<sup>61</sup> *Ibid*, hlm. 52.

<sup>62</sup> *Ibid*, hlm. 95.

<sup>63</sup> *Ibid*, hlm 45.

<sup>64</sup> Muchdarsyah Sinungan, *Opcit*, hlm. 64.

<sup>65</sup> Fred Luthan, *Opcit*, hlm. 246.



## H. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.<sup>66</sup>

1. Hipotesis kerja ( $H_a$ ) adalah kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di BMT Al Ikhlas Yogyakarta
2. Hipotesis Nihil ( $H_o$ ) adalah kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di BMT Al Ikhlas Yogyakarta

## I. Metode Penelitian

### 1. Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian<sup>67</sup>. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan untuk pengambilan data adalah karyawan BMT Al Ikhlas Yogyakarta yang berjumlah 51 orang.

#### b. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.<sup>68</sup> Sampel dalam penelitian ini adalah para karyawan BMT Al Ikhlas Yogyakarta

Menurut Suharsimi Arikunto apabila subyek dalam penelitian ini kurang dari 100, lebih baik diambil semua tetapi jika jumlah subyeknya

<sup>66</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi 11*, (Jakarta:PT Rineka Cipta,1993), hlm.62

<sup>67</sup> *Ibid*, hlm.102.

<sup>68</sup> *Ibid*, hlm. 104.

besar, dapat diambil antara 10 – 15 % atau 20 – 25 % atau lebih.<sup>69</sup>Dari pedoman tersebut maka agar representatif sampel penelitian ini diambil seluruh karyawan.

Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah teknik *random sampling*, maksudnya adalah pemilihan sampel yang ditetapkan secara acak. Dalam teknik ini semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.<sup>70</sup>

## 2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yaitu kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Dengan penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.<sup>71</sup>Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang dihubungkan, bentuk hubungan dua variabel ini adalah sebab akibat.

### a. Variabel Penelitian

Variabel Penelitian adalah faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti.<sup>72</sup>

#### 1) Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah kondisi-kondisi atau karakteristik-karakteristik yang oleh peneliti dimanipulasi dalam rangka untuk menerangkan

<sup>69</sup> *Ibid*, hlm. 107.

<sup>70</sup> Sutrisno Hadi, *Statistik Jilid II*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2000), hlm. 225.

<sup>71</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung : Alfabeta, 2004), hlm. 12.

<sup>72</sup> Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT Bumu Aksara, 2009), hlm. 118.

hubungannya dengan fenomena yang diobservasikan. Variabel ini mempunyai fungsi yaitu sebagai variabel pengaruh, sebab mempengaruhi variabel lain, jadi secara bebas berpengaruh terhadap variabel lain.<sup>73</sup>

Variabel independen dari penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan.

## 2) Variabel Terikat (*Dependent variable*)

Variabel terikat adalah kondisi atau karakteristik yang berubah atau muncul ketika penelitian mengintroduksi, pengubah atau mengganti variabel bebas. Variabel ini fungsinya adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, karena juga sering disebut variabel yang dipengaruhi atau variabel terpengaruhi.<sup>74</sup> Variabel terikat dari penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan.

## b. Definisi Operasional

Untuk menghindari terjadinya perbedaan persepsi dalam menginterpretasikan pengertian masing-masing menurut konteks penelitian ini, maka didefinisi operasional dari variabel-variabel penelitian dibatasi secara jelas sebagai berikut:

### 1) Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja diukur dari alat ukur.

---

<sup>73</sup> *Ibid*, hlm. 119.

<sup>74</sup> *Ibid*, hlm.119.

Adapun indikator kepuasan kerja sebagai berikut:<sup>75</sup>

- a) Gaji
  - b) Penempatan pekerja sesuai dengan keahlian
  - c) Berat ringannya pekerjaan
  - d) Kondisi kerja
  - e) Sikap pimpinan dan kepemimpinannya
  - f) Sifat pekerjaan monoton atau tidak
  - g) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- 2) Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas Kerja adalah sikap maupun tingkah laku karyawan dalam melakukan pekerjaan berdasarkan pada kepribadian dengan melakukan pengoptimalan dan pendayagunaan sumber daya yang ada yaitu sumber daya manusia dengan didukung oleh teknologi

Adapun indikator produktivitas kerja sebagai berikut:<sup>76</sup>

- a) Kondisi organisasi
- b) Kelelahan
- c) Kejenuhan
- d) Peristiwa-peristiwa kerja
- e) Kecelakaan kerja

---

<sup>75</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Opcit*, hlm. 203.

<sup>76</sup> Abdul Hamid Mursi, *Opcit*, hlm. 76.

### 3. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode yaitu :

#### a. Metode angket

Metode angket adalah suatu metode dengan menggunakan daftar pertanyaan secara tertulis untuk memperoleh data berupa jawaban dari responden (orang-orang yang menjawab).<sup>77</sup> Berikut ini akan diuraikan langkah-langkah menyusun angket:

##### 1) Pembuatan instrumen angket

Langkah pembuatan instrumen dalam penelitian ini digunakan untuk menentukan bagaimana data angket dapat diperoleh.

#### a. Variabel kepuasan kerja

Dalam membuat instrumen angket kepuasan kerja, peneliti terlebih dahulu mencari rujukan penelitian terdahulu yang membahas tentang kepuasan kerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh Wilda Kholidah mahasiswa fakultas syariah dengan judul pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di BRI Syariah Cabang Yogyakarta dan Cirebon.<sup>78</sup>

Kemudia peneliti kombinasikan dengan literatur yang membahas kepuasan kerja, seperti buku karya Malayu S.P Hasibuan yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia<sup>79</sup>. Setelah semua data terkumpul maka peneliti menjabarkannya dalam bentuk *item* pernyataan.

---

<sup>77</sup> Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Opcit*, hlm. 76.

<sup>78</sup> Wilda Kholidah, *Opcit*, hlm. 81.

<sup>79</sup> Malayu S. P Hasibuan, *Opcit*, hlm 203.

b. Variabel Produktivitas kerja

Untuk variabel kecerdasan Produktivitas kerja peneliti memperoleh variabel terikat yang sama dari miliknya Sujudi Ragil Saputra mahasiswa fakultas Syariah, dengan judul pengaruh motivasi kerja lingkungan kerja dan pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan BMT Ihsanul Fikri Yogyakarta.<sup>80</sup>

Kemudian peneliti kombinasikan dengan literatur yang membahas tentang produktivitas kerja, seperti buku karya Abdul Hamid Mursi Sumber Daya Manusia yang Produktiv Pendekatan Al Qur'an dan Sains.<sup>81</sup> Setelah semua data terkumpul maka peneliti menjabarkannya dalam bentuk *item* pernyataan.



---

<sup>80</sup> Sujudi Ragil Saputra, *Opcit.*, hlm. 87-88.

<sup>81</sup> Abdul Hamid Mursi, *Op Cit.* hlm., 76.

## 2) Penyusunan angket

**Tabel 1.1**  
**Instrumen Penelitian Variabel Kepuasan Kerja**

No	Indikator	Pernyataan	Jml
1	Gaji	1, 8, 15, 22,29,36,43,50,57,64	10
2	Penempatan pekerja sesuai dengan keahlian	2, 9, 16, 23, 30,37,44,51,58,65	10
3	Berat ringannya pekerjaan	3, 10, 17, 24, 31,38,45,52,59,66	10
4	Kondisi Kerja	4, 11, 18, 25, 32,39,46,53,60,67,	10
5	Sikap pimpinan dan kepemimpinannya	5, 12, 19, 26, 33,40,47,54,61,68	10
6	Sifat pekerjaan monoton atau tidak	6, 13, 20, 27, 34,41,48,55,62,69	10
7	Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan	7, 14, 21, 28, 35,42,49,56,63,70	10
<b>Jumlah</b>			<b>70</b>

Sumber : Data Primer, 2012

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Tabel 1.2

## Instrumen Penelitian Variabel Produktivitas Kerja

No	Indikator	Pernyataan	Jml
1	Kondisi Organisasi	1, 6, 11, 16, 21,26,31,36,41	10
2	Kelelahan	2, 7, 12, 17, 22,27,32,37,42	10
3	Kejenuhan	3, 8, 13, 18, 23,28,33,38,43	10
4	Peristiwa-peristiwa kerja	4, 9, 14, 19, 24,29,34,39,44	10
5	Kecelakaan kerja	5, 10,15,20,25,30,35,40,45,50	10
<b>Jumlah</b>			<b>50</b>

Sumber : Data Primer, 2012.

3) Penetapan skor angket.

Dalam penelitian ini untuk mengukur variabel-variabel digunakan kuesioner dengan pendekatan “ Skala likert” dengan 4 (empat) jawaban alternatif, dengan alasan:

- a) Kategori indecided, yaitu mempunyai arti ganda, bisa juga diartikan netral atau ragu-ragu
- b) Dengan tersedianya jawabannya jawaban ditengah, menimbulkan kecenderungan jawaban ditengah (central tendency effect)
- c) Maksud jawaban dengan 4 tingkat kategori untuk melihat kecenderungan pendapat responden kearah tidak sesuai, sehingga dapat mengurangi data penelitian yang hilang.<sup>82</sup>

<sup>82</sup> Sutrisno Hadi, *opcit*, hlm 19-20.



Adapun jawaban angket terdiri dari 4(empat) alternatif, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) diberi bobot 4
- b. Setuju ( S) diberi bobot 3
- c. Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2
- d. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1

Adapun jenis pertanyaan yang digunakan adalah tertutup dimana pertanyaan dan pernyataan dalam angket telah disediakan sejumlah jawaban tertentu sebagai pilihan. Metode angket ini akan diberikan kepada karyawan BMT Al Ikhlas Yogyakarta, adapun dalam penelitian ini menggunakan, Angket kepuasan kerja ( AKK ) dan angket produktivitas kerja(APK) .<sup>83</sup>

b Metode Observasi( pengamatan)

Metode Observasi (pengamatan) adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki.<sup>84</sup> Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengumpulan data dengan observasi, penulis melakukan pengamatan secara langsung terhadap kegiatan-kegiatan di BMT Al Ikhlas Yogyakarta, sehingga dapat diperoleh gambaran yang sesungguhnya.

---

<sup>83</sup> Dedi Setiadi, Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan di Percetakan Iqro' Angkatan Muda Masjid dan Musholla Kotagede Yogyakarta, *skripsi*, ( Tidak Diterbitkan), ( Yogyakarta, Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2008). hlm. Lampiran.

<sup>84</sup> Cholid Cholid Narbuko dan Abu Achmadi *Opcit.* hlm 70.

c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan suatu teknik yang menggunakan dokumen sebagai sumber data-data.<sup>85</sup> Peneliti menggunakan metode ini untuk memperoleh data tentang kondisi umum BMT Al Ikhlas Yogyakarta. Data diperoleh melalui dokumen-dokumen dari BMT Al Ikhlas Yogyakarta

J. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen.<sup>86</sup> Untuk mengukur validitas, dilakukan analisis butir yaitu dengan mengkorelasikan skor total masing-masing *produk moment* dengan bantuan program computer *SPSS 16 for Windows*,<sup>87</sup>

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

$r_{xy}$  : Koefisien Korelasi antara X dan Y

N : Jumlah responden

$\sum XY$  : Jumlah perkalian skor total dengan skor item

$\sum X$  : Jumlah skor item

$\sum Y$  : Jumlah skor total

$\sum Y^2$  : Jumlah kuadrat dari skor total

$\sum X^2$  : Jumlah kuadrat

<sup>85</sup> Suharsimi Arikunto, *Opcit.* hlm 136.

<sup>86</sup> *Ibid*, hlm. 202.

<sup>87</sup> *Ibid*, hlm. 138.

## 2. Uji Reliabilitas

Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah data yang terkumpul dapat dipercaya atau tidak. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *alfa cronbrach* yaitu pengujian yang dilakukan untuk jenis data interval dengan bantuan program computer *SPSS 16 for Windows*.

$$r_1 = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_{i^2}}{S_{i^2}} \right\}$$

keterangan : k = mean kuadrat antara subyek

$\sum S_{i^2}$  = mean kuadrat kesalahan

$S_{i^2}$  = varian total

Untuk menginterpretasikan koefisien alpha digunakan kategori menurut Suharsimi Arikunto,<sup>88</sup> yaitu :

**Tabel 1.3**

### **Intepretasi Koefisien Alpha**

No	Koefisien	Intepretasi
1.	0, 800 – 1,000	Sangat tinggi
2.	0, 600 – 0, 799	Tinggi
3.	0, 400 – 0,500	Sedang
4.	0, 200 – 0. 399	Rendah
5.	0, 000 – 0, 199	Sangat Rendah

<sup>88</sup> Suharsimi Arikunto, *Opcit*, hal. 146.

## K. Analisis Data

Setelah data yang dibutuhkan telah terkumpul, kemudian data tersebut disajikan dalam bentuk laporan ilmiah. Adapun analisis data yang digunakan sebagai berikut:

### 1. Analisis Data Deskriptif

Analisis data deskriptif digunakan untuk memberikan penjelasan mengenai data-data yang berbentuk angka kedalam suatu kalimat agar mudah dipahami.

### 2. Analisis Uji Asumsi

Analisis Uji Asumsi digunakan sebagai syarat agar suatu metode analisis data dapat digunakan. Jika asumsi yang dilakukan dapat terpenuhi maka metode tersebut dapat digunakan.<sup>89</sup> Dalam hal ini analisis data yang digunakan untuk uji hipotesis adalah regresi linier sederhana dan menggunakan bantuan program computer *SPSS 16 for Windows*. Adapun uji asumsi yang dilakukan sebagai berikut :

#### a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, yaitu berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau tidak normal sekali.<sup>90</sup>

---

<sup>89</sup> I Made Wiratha, *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2006), hlm.260.

<sup>90</sup> Danang Sunyoto, *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat*, (Yogyakarta: Amara Books, 2007), hlm.74.

Untuk mengetahui populasi berdistribusi normal atau tidak, dalam skripsi ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dengan bantuan computer program *SPSS 16 for Windows*. Dalam uji Kolmogorov Smirnov dapat diketahui suatu populasi berdistribusi normal yaitu membandingkan hasil nilai signifikansi dengan nilai *alpha*. Jika nilai signifikansi lebih besar dari *alpha* maka populasi tersebut berdistribusi normal.<sup>91</sup>

Untuk lebih memperjelas mengenai uji normalitas dalam skripsi ini juga disajikan dalam bentuk grafik plot. Jika grafik plot menunjukkan penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal mengindikasikan model regresi memenuhi asumsi normalitas.<sup>92</sup>

#### b) Uji Linieritas

Uji Linieritas digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang dijadikan prediktor mempunyai hubungan linier atau tidak dengan variabel terikat. Uji linieritas garis regresi merupakan suatu pembuktian apakah model garis linier yang diterapkan benar-benar sesuai dengan keadaannya atau tidak. Uji linieritas dalam skripsi ini menggunakan tabel anova dan dalam melakukan perhitungan melalui bantuan komputer program *SPSS 16 for windows*. Uji linieritas merupakan prasyarat regresi linier dapat digunakan untuk menganalisis data. Untuk mengetahui kelinieran suatu data dalam tabel *anova* dapat diketahui dengan membandingkan nilai signifikansi *deviation from linierity* dengan nilai *alpha*. Jika nilai signifikansi *deviation*

---

<sup>91</sup> Agnes Heni Triyuliana, *Pengolahan Data dengan SPSS 16*, (Yogyakarta: Andi Press, 2007), hlm. 80.

<sup>92</sup> *Ibid*, hlm. 213.

from linierity pada tabel *anova* lebih besar dari nilai *alpha* (0,05) maka data tersebut dapat dikatakan linier.<sup>93</sup>

### 3. Uji Hipotesis

Setelah semua data terkumpul langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data, yaitu dengan analisis regresi linier sederhana.

Analisis regresi berguna untuk mendapatkan hubungan fungsional antara dua variabel atau lebih, mendapatkan pengaruh antara variabel prediktor terhadap variabel kriteriumnya atau meramalkan pengaruh variabel prediktor terhadap kriteriumnya. Adapun persamaan regresinya sebagai berikut :<sup>94</sup>

$$Y = a + Bx$$

Keterangan:

Y : Variabel Kriterium

X : Variabel Prediktor

a : Bilangan konstan

b : Koefisien arah regresi

dimana :  $b = \frac{\sum XY}{\sum X^2}$

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

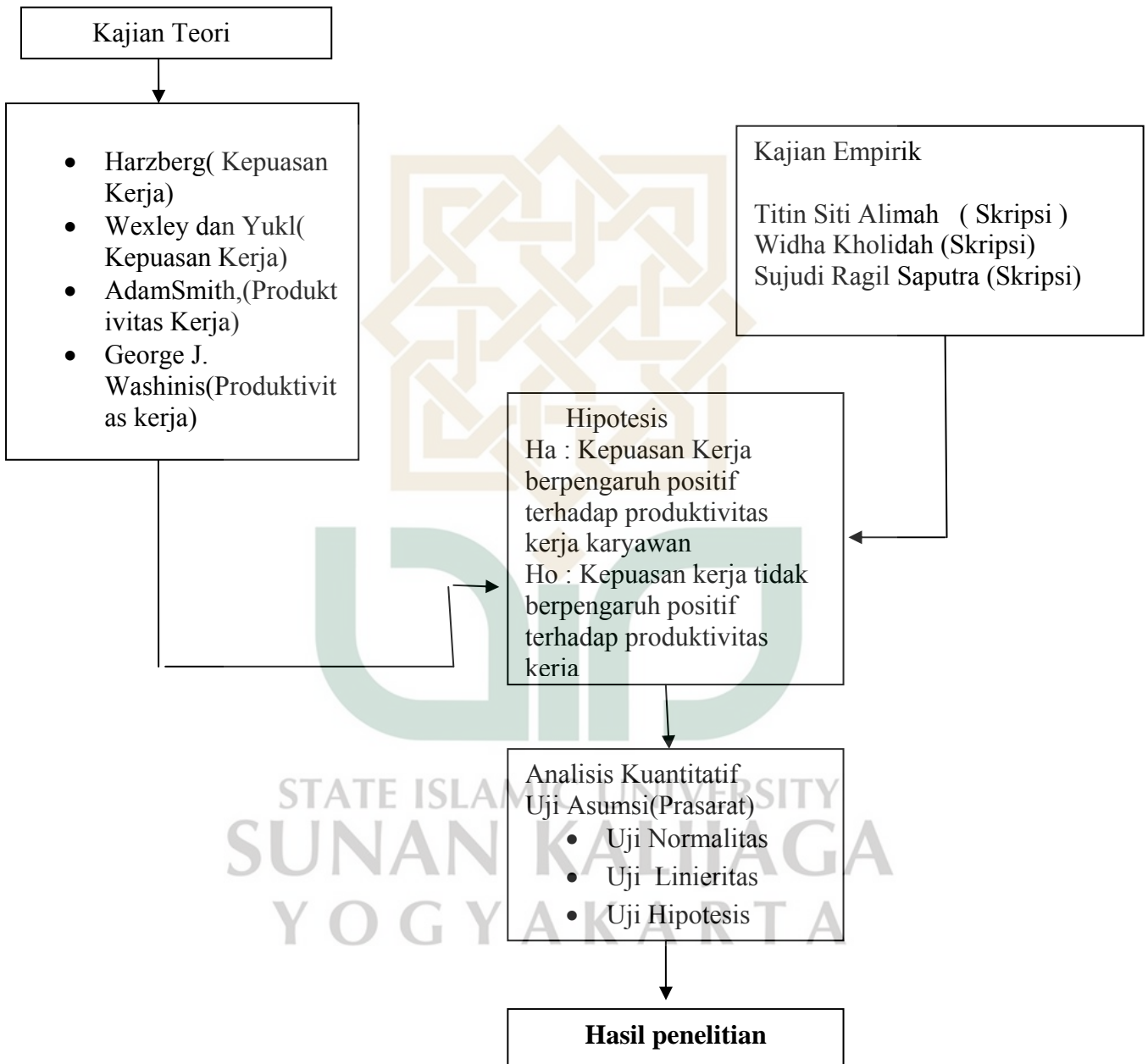
Untuk uji hipotesis digunakan untuk uji hipotesis koefisien regresi, teknik tersebut untuk mengetahui keterhandalan penaksiran-penaksiran regresi

<sup>93</sup> *Ibid.*, hlm. 211.

<sup>94</sup> Husain Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Pengantar Statistik*, ( Jakarta:Bumi Aksara,2006) hlm. 216.

tersebut. Dilakukan uji statistik t (t test) bantuan komputer program *SPSS 16 for Windows*.

### L. KERANGKA PEMIKIRAN



Gb 1 Kerangka Pemikiran dalam penelitian

## **M. SISTEMATIKA PEMBAHASAN**

Agar dapat memberikan gambaran awal, perlu dipaparkan sistematika pembahasan sebagai berikut,

Bab I, mencakup pendahuluan yang terdiri dari penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, tinjauan pustaka, kerangka teori, hipotesis, metode penelitian, analisis data dan sistematika pembahasan.

Bab II, mencakup sejarah berdirinya BMT Al Ikhlas, Visi Misi BMT Al Ikhlas, Struktur Organisasi BMT Al Ikhlas, dan Data Karyawan BMT Al Ikhlas.

Bab ke III, dijelaskan mengenai hasil penelitian dan analisis data yang terdiri dari Uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian, Deskripsi Variabel Penelitian, Uji Asumsi, Uji Hipotesis dan Pembahasan.

Bab ke IV, peneliti memaparkan Penutup, yakni Kesimpulan dan Saran.



## BAB IV

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan deskripsi hasil analisis data penelitian serta pembahasan yang telah dipaparkan pada skripsi ini dapat ditarik kesimpulan bahwa:

Berdasarkan Statistik  $t$  hitung dari output *coefficients* 4,217., sedangkan signifikannya adalah 0,000. Untuk tingkat signifikansi 5% (0,05) derajat bebas (df) =  $N-2 = 40-2 = 38$  (t tabel pada df 38 adalah 2,02). Dengan membandingkan  $t$  hitung dengan  $t$  tabel dapat dilihat bahwa  $t$  hitung  $4,217 > 2,02$  dengan tingkat signifikansi  $0,00 < 0,005$ , maka ( $H_0$ ) ditolak. Dengan ditolaknya  $H_0$  maka hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja ( $H_a$ ) diterima. Kesimpulannya adalah variabel Kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja dan produktivitas kerja, adalah dengan melihat *R Square* atau *Koefisien Determinasi*. Nilai *R Square* merupakan kuadrat dari nilai koefisien korelasi ( $r$ ). besarnya nilai *R Square* 0,319 yang mempunyai arti besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 31,9%, sedangkan sisanya sebesar 68,1 % dipengaruhi oleh faktor lain seperti *knowledge, skill, abilities, attitudes, dan behaviors*.

## B. SARAN

### 1. Bagi BMT Al Ikhlas Yogyakarta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk terus meningkatkan kualitas BMT dalam bekerja, seperti:

- a. Hendaknya lembaga memberikan gaji sesuai dengan kemampuan usaha, dan sesuai dengan waktunya agar karyawan lebih semangat dalam bekerja.
- b. Fasilitas atau peralatan yang ada di BMT, hendaknya lebih disesuaikan dengan tugas dan fungsi yang harus dilaksanakan, dan lokasi penempatannya yang lebih strategis.

### 2. Bagi Karyawan BMT Al Ikhlas Yogyakarta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk terus meningkatkan kualitas karyawan dalam bekerja, seperti:

- a. Meningkatkan kedisiplinan pada karyawan yaitu dengan datang tepat pada waktunya sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.
- b. Meningkatkan kerukunan dalam bekerja yaitu dengan saling menghargai dengan sesama karyawan.
- c. Meningkatkan semangat bekerja yaitu dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan waktunya.

### 3. Peneliti yang lain

Kepuasan kerja hanyalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pada karyawan pada BMT Al Ikhlas

Yogyakarta Sehingga memungkinkan untuk meneliti faktor-faktor yang lainnya.

### C. PENUTUP

*Alhamdulillah Robbil A'lam*, rasa syukur yang tak terhingga penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan taufiq hidayah dan beserta inayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar tanpa adanya suatu hambatan.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena, tiada gading yang tak retak begitu pula perjalanan penulis dalam menyelesaikan karya skripsi ini, masih banyak terdapat kekurangan maupun hambatan-hambatan. Oleh karena itu, penulis mengharap kritik dan saran yang membangun dari para pembaca demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis, dan semoga dapat memberikan tambahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya bidang manajemen sumber daya manusia. *Amin-amin ya Robbal alamin.*

YOGYAKARTA

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hamid Mursi, *Sumber Daya Manusia yang Produktif Pendekatan Al Qur'an dan Sains*, terj. Moh. Nurhakim, Jakarta : Gema Insani Press, 1997.
- Agnes Heni Triyuliana, *Pengolahan Data dengan SPSS 16*, Yogyakarta: Andi Press, 2007.
- Ambar Teguh & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu. 2003.
- Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta : Raja Grafindo, 2000.
- A. Usmara, *Motivasi Kerja Proses dan Praktik*, Yogyakarta: Amara Books, 2007.
- Bambang Tri Cahyono, *Modul Management Sumber Daya Manusia*, Jakarta: IPWI, 1997.
- Cholid Narbuto dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009.
- Dale Timpe. A, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas)*, terj. Dimas Samudra Rum, Jakarta: ELEX Media Komputindo, 2002.
- Danang Sunyoto, *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat*, Yogyakarta: Amara Books, 2007.
- Faustino Cardoso Gomes, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Andi Offsit, 1995.
- Fraser, T.M., *Stres dan Kepuasan Kerja*, terj. Ny. L. Mulyana , Jakarta : PT Pustaka Binamaan Pressindo, 1992.
- Fred Luthan, *Perilaku Organisasi*, edisi sepuluh, terj. Vivin Andhika dkk, Yogyakarta: Andi Offsit, 2006.
- Fremont E. Kast dan James E. Rozenzweig, *Organisasi dan Manajemen 2*, edisi keempat, terj. A. Hasymi Ali, Jakarta: Bumi Aksara , 1996.
- Hertanto Widodo, dkk, *Panduan Praktis Operasional Baitul Mal wa Tamwil (BMT)*, Bandung : Mizan, 1999.

- Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi, edisi revisi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2004.
- I Made Wirantha, *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*, Yogyakarta: Andi Offsit, 2006.
- Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2006.
- Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2001
- Mervyn K. Levis, *Perbankan Syariah*, alih bahasa oleh Burhan Wirasubrata, Jakarta: Ilmu Semesta, 2003.
- Moh As'ad. , *Psikologi Industri*, edisi keempat, Yogyakarta: Liberty, 1995.
- Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta : Bumi Aksara, 1995.
- Muhammad, *Manajemen Bank Syariah*, Yogyakarta: UPP AMD YKPN, 2002.
- Mulyono Mauled, *Penerapan Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara, 1993.
- Mutiara Sibarani Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.
- Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, Jakarta : Rineka Cipta, 2005.
- Philip Kotler, *Manajemen Pemasaran* Alih bahasa Hendra Teguh Ronny A. Rusli dan Binyamin Molan, Jakarta: Erlangga, 2009 .
- Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Siti Maryam, Analisis Tingkat Kepuasan Nasabah Terhadap Atribut BMT Al Ghifari, *Skripsi*, (Tidak Diterbitkan), Yogyakarta, STIS, 2002.
- Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Sondang P Siagian, *Peranan Staf dalam Manajemen*, Jakarta: Gunung Agung, 1982.

- Supranto, *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan untuk Menaikkan Pangsa Pasar*, Jakarta : Rineka Cipta, 1997.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*, Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta, 2003.
- Sujudi Ragil Saputra, Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta, *Skripsi*, ( Tidak Diterbitkan ), Yogyakarta: Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga, 2006.
- Sunarto, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: AMUS, 2000.
- Sutrisno Hadi, *Statistik Jilid II*, Yogyakarta: Andi Offset, 2000
- Syamsul Anwal, *Permasalahan Produk Bank Syariah, Studi tentang Ba'i Mu'ajal dalam Jurnal Penelitian Agama No. 23, Tahun VIII, September-Desember, 1999.*
- Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka, 1988.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka, 1989.
- Titin Siti Alimah, Pengaruh Pelayanan Karyawan Terhadap Kepuasan Nasabah di BMT Hasanah Prambanan Klaten, *Skripsi*, (Tidak Diterbitkan), Yogyakarta, Fakultas Syariah Uin Sunan Kalijaga, 2007.
- Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Raja Garfindo Perkasa, 2003.
- Wilda Kholidah, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BRI Syariah Cabang Yogyakarta dan Cirebon, *Skripsi* ( tidakditerbitkan), Yogyakarta, Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga, 2005.
- Yulius, dkk., *Kamus Baru Bahasa Indonesia*, Surabaya : Usaha Nasional, 1984.

- Supranto, *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan untuk Menaikkan Pangsa Pasar*, Jakarta : Rineka Cipta, 1997.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*, Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta, 2003.
- Sujudi Ragil Saputra, Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta, *Skripsi*, ( Tidak Diterbitkan ), Yogyakarta: Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga, 2006.
- Sunarto, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: AMUS, 2000.
- Sutrisno Hadi, *Statistik Jilid II*, Yogyakarta: Andi Offset, 2000
- Syamsul Anwal, *Permasalahan Produk Bank Syariah, Studi tentang Ba'i Mu'ajal dalam Jurnal Penelitian Agama No. 23, Tahun VIII, September-Desember, 1999.*
- Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka, 1988.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka, 1989.
- Titin Siti Alimah, Pengaruh Pelayanan Karyawan Terhadap Kepuasan Nasabah di BMT Hasanah Prambanan Klaten, *Skripsi*, (Tidak Diterbitkan), Yogyakarta, Fakultas Syariah Uin Sunan Kalijaga, 2007.
- Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Raja Garfindo Perkasa, 2003.
- Wilda Kholidah, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BRI Syariah Cabang Yogyakarta dan Cirebon, *Skripsi* ( tidakditerbitkan), Yogyakarta, Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga, 2005.
- Yulius, dkk., *Kamus Baru Bahasa Indonesia*, Surabaya : Usaha Nasional, 1984.